

**LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA I.E. “MARIANO MELGAR VALDIVIEZO” DEL
DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. JAMES FELIPE COLLAZOS VERA

ASESOR

Mg. JUAN CARLOS CHERO ZURITA

SECCIÓN: EDUCACIÓN

E IDIOMAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Ramiro Gómez Iparraguirre
Presidente

Mg. Karla Oblitas De Las Casas
Secretario

Mg. Juan Carlos Chero Zurita
Vocal

DEDICATORIA

A mi madre: Elena Eusebia por su amor y la vida
ejemplar que me enseñó.

A la memoria de mi padre: Felipe Santiago por sus
enseñanzas y consejos que siempre llevo presente.

A mi esposa Miriam y a mí querido hijo Alvaro por su
amor y alegría.

James Felipe

AGRADECIMIENTO

A Dios porque gracias a su amor todo lo maravilloso de la vida es posible.

A mi Profesor Asesor de Tesis Mg. Juan Carlos Chero Zurita por su pertinente guía y dedicación en el desarrollo de la investigación.

A mis amigos y colegas que de una u otra forma constituyeron un soporte emocional y material durante el estudio de la Maestría.

James Felipe

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, James Felipe Collazos Vera, con DNI N° 16689268, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Metodología de la Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 23 de Julio del 2018

James Felipe Collazos Vera

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificación, acorde a la conformidad de los lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento a vuestra consideración el informe de investigación denominado: Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I.E. “Mariano Melgar Valdiviezo” del distrito de José Leonardo Ortiz, Chiclayo, elaborado para obtener el grado de maestro en educación.

La investigación tiene por objetivo Determinar la relación del Liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la I.E. “Mariano Melgar Valdiviezo” del distrito de José Leonardo Ortiz. Este trabajo contribuirá a caracterizar las variables de estudio encontrando constantes válidas en el grupo observado y luego vincularlas a fin de encontrar un grado de relación en el resultado que permita determinar la validez de constructos. Asimismo, promueve el conocer sobre el comportamiento de las variables Liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente cuando se miden y relacionan entre ellas.

La investigación está estructurada en los siguientes capítulos:

En el capítulo I se determina la problemática, los estudios previos, teorías de las variables, problema, hipótesis, objetivos e importancia.

En el capítulo II se aborda el método que incluye el tipo y diseño, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos y procedimientos para el procesamiento de información.

En el capítulo III se incluye la presentación de resultados y la discusión de la información.

En el capítulo IV consigno las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El Autor

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii

I.- INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	17
1.2.1. A nivel internacional	17
1.2.2. A nivel nacional	18
1.2.3. A nivel local	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1. Teorías relacionadas al liderazgo pedagógico	20
1.3.2. Teorías relacionadas al desempeño docente	21
1.3.3. Liderazgo pedagógico del director	23
1.3.4. Desempeño docente	24
1.3.4.1. Concepto	24
1.3.4.2. Roles del docente que forman parte del desempeño	24
1.3.4.3. La competencia docente	26
1.3.5. Dimensiones de liderazgo pedagógico	30
1.3.6. Dimensiones del desempeño docente	31
1.3.7. Conceptos básicos	34
1.4. Formulación del problema	34
1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis	35
1.7. Objetivos	35
1.7.1. Objetivo general	35

1.7.2. Objetivos específicos	36
------------------------------	----

II.- METODO

2.1. Diseño de investigación	37
2.1.1. Tipo de estudio	37
2.1.2. Diseño de estudio	37
2.2. Variables, operacionalización	38
2.3. Población y muestra	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.5. Métodos de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	45

III.- RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de la información	46
------------------------------------------------	----

IV.- DISCUSIÓN

V.- CONCLUSIÓN

VI.- RECOMEDACIONES

ANEXOS

Cuestionarios	58
Validez de los instrumentos por expertos	65
Estadísticos de confiabilidad de los instrumentos	71
Procesamiento estadístico	75
Autorización de la publicación de la tesis	79
Acta de aprobación de originalidad de la tesis	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Población de investigación de la I.E. de secundaria Mariano Melgar Valdiviezo	40
Tabla N° 02: Muestra de investigación de la I.E. de secundaria Mariano Melgar Valdiviezo	40
Tabla N° 03: Resultados porcentuales y dimensiones sobre liderazgo pedagógico del director	46
Tabla N° 04: Resultados de la variable liderazgo pedagógico del director	47
Tabla N° 05: Resultados por dimensiones sobre desempeño docente	48
Tabla N° 06: Resultados de la variable desempeño docente	49
Tabla N° 07: Correlación por promedios.	51

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01: Promedio general de liderazgo pedagógico.	47
Cuadro N° 02: Promedio de desempeño docente	50

RESUMEN

Las instituciones hoy en día enfrentan dificultades y desafíos que tienen que superar en base a un despliegue de capacidad y habilidad para seguir viviendo como escuela. Esto es consecuencia de la globalización que implica tener actores sociales directores – docentes activos, inteligentes, creativos y abiertos a los cambios. Si bien liderazgo pedagógico y desempeño docente son dos variables que en esta investigación se vinculan en la dimensión pragmática a veces hay inclinaciones y detractores en el desarrollo de las acciones en la institución. El objetivo de la investigación fue: Determinar la relación del Liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente de la IE “Mariano Melgar Valdiviezo” del distrito de José Leonardo Ortiz. La investigación es de tipo descriptiva correlacional. En este sentido, la investigación busca medir el grado de relación de las variables partiendo de la caracterización y comportamiento de las mismas al vincularlas entre si y encontrar constantes válidas. La muestra seleccionada fue 26 participantes a quienes se les aplicó los cuestionarios de liderazgo pedagógico del director y desempeño docente. Para el trabajo se tuvo en cuenta las teorías sobre rasgos de personalidad y etilos de liderazgo; mientras para el desempeño docente, los modelos centrados en el perfil ideal del profesor, de resultados obtenidos y práctica reflexiva. Estos sirvieron para orientar las variables y realizar la discusión. Recogida la información se encontró que en el liderazgo pedagógico directivo existe una acentuada insatisfacción; mientras que en el desempeño docente se evidencia una satisfacción; mientras al vincularlas se aprecia una correlación directa moderada. Cumpliéndose los objetivos de la investigación.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente

ABSTRACT

Institutions today face difficulties and challenges that they have to overcome based on a deployment of capacity and ability to continue living as a school. This is a consequence of the globalization that implies having social actors directors - teachers active, intelligent, creative and open to change. Although pedagogical leadership and teaching performance are two variables that in this research are linked in the pragmatic dimension there are sometimes inclinations and detractors in the development of actions in the institution. The objective of the research was: To determine the relationship between the pedagogical leadership of the director and the teaching performance of the IE "Mariano Melgar Valdiviezo" of the José Leonardo Ortiz district. The investigation is of descriptive correlational type. In this sense, the research seeks to measure the degree of relationship of the variables based on the characterization and behavior of the variables by linking them together and finding valid constants. The selected sample was 26 participants who were applied the questionnaires of pedagogical leadership of the director and teaching performance. For the work, theories about personality traits and leadership ethos were taken into account; while for the teaching performance, the Model focused on the ideal profile of the teacher, of obtained results and reflective practice. These served to guide the variables and conduct the discussion. Collecting the information in found that the directive pedagogical leadership there is a marked dissatisfaction; while in the teaching performance a satisfaction is evidenced; while linking them, a moderate direct correlation is observed. Fulfilling the objectives of the investigation.

KEYWORDS: Management pedagogical leadership and teaching performance

I.- INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En las instituciones educativas son los directores los representantes legales y con el poder formal de tomar decisiones para la marcha de la misma pero que muchas veces se dedican exclusivamente a la función administrativa, olvidando una de las principales funciones como lo es el liderazgo educativo que en la medida de su calidad influye en el desempeño docente y en consecuencia en el mejoramiento de los productos de aprendizaje y enseñanza en los estudiantes en el aula.

Con la finalidad de orientar sobre las competencias y el perfil necesario el ministerio de Educación en su afán de capitalizar la gestión de la calidad educativa peruana facilitó una normatividad acorde para tal fin y es así que surgen a través de las resoluciones R. M. N° 0547 - 2012 ED los Lineamientos del denominado "Marco de Buen Desempeño Docente" orientado a evaluar a los docentes de educación básica (en adelante solo denominé **Marco de desempeño** por cuestión de coincidencia) explicado en la norma que regula la ley de reforma magisterial, y por RSG N° 304-2014-MINEDU el "Marco del buen desempeño del directivo".

Desde la etimología, la palabra "liderazgo" no procede de raíz latina sino más bien su origen es inglés proviene del término "Lead". Por otro lado, "to lead" (verbo) está referido a la habilidad para la conducción de personas. En este sentido, la palabra liderazgo significa el "arte de la conducción, motivación, de personas" (Zgraus, 2018, p. 1). Así queda implícito que líder es un conductor y liderazgo equivale a conducción.

En este sentido el liderazgo ejercido por el director debería conducir de manera efectiva a toda la organización orientado al logro de la visión y objetivos institucionales previstas en la visión de la escuela, y el desempeño del docente debería concretizar y garantizar una educación de calidad. Por esta razón se

constituyen como factores relevantes que marcan el nivel de calidad educativa de la escuela.

El liderazgo de un director de un centro educativo va más allá de la gestión administrativa: el planeamiento, la organización y la evaluación son tareas en una institución educativa, su competencia primaria sería la de un liderazgo educativo en donde prevalece la motivación intrínseca y la confianza en sí mismo así como en los que le acompañan en la misión de mejorar una institución educativa.

A nivel internacional:

Según Cabrejos (2018) sostiene que en América latina es necesario que se genere el auto perfeccionamiento continuo de las capacidades docente y se someta periodos evaluativos del desempeño de la gestión pedagógica. Por otro lado, explica Cabrejos que se enquistan políticas adversas a los sistemas educativos de desarrollo de los estados y gremiales que no permiten potenciar el desempeño docente. Al final de cuentas terminan por olvidarse que los estudiantes tienen derechos y uno de ellos es lo que se proclama hoy en día “Educación de calidad”. La evaluación no debe entenderse como represión de estamentos superiores, más por el contrario, debe promover la implementación y capacitación del docente para que se perfeccione de manera sostenida. La evaluación debe buscar reconocer rasgos que configuran al buen maestro a partir de una generación de “políticas educativas que coadyuvan a su generalización.” (p. 1).

Visto de ese modo resultaría coercitivo y atentaría contra las transformaciones educativas de los modelos modernos. Estas transformaciones deben lograrse con los profesores y no contra ellos. Por lo tanto, se requiere de un sistema evaluativo responsable, racional y justo que permita en sus procesos valorar y potenciar el desempeño docente con objetividad, equidad y profundidad.

Los sistemas en Latinoamérica han puesto de relieve el desarrollo de los componentes de la didáctica olvidándose del actor principal que es el estudiante: sus deseos, aspiraciones, necesidades, el entorno inmediato, los factores que influyen entre otros: la generación de cambios referidos a elementos de cómo enseñar (didáctica) a reconocer los contenidos declarativo, los materiales, las

estrategia y técnicas, qué se enseña, las competencias y propósitos, los procedimientos y criterios de evaluación, la organización que inciden en los procesos de enseñar y aprender. (p.2).

En Guatemala, para Raxuleu (2014) no existe mediciones continuas de las variables de desempeño docente y liderazgo directivo de los docentes situación que recomienda un seguimiento a los docentes de manera continua. Para el autor, en la actualidad no hay mediciones sistemáticas ni mucho menos una cultura de evaluación. Más por el contrario existe “una exigua atención, acompañamiento y apoyo.” (p. 35). Si bien es cierto, se hace necesario que los directores desarrollen capacidades que se relacionen con el liderazgo que permita ser un influjo en los docentes para que se desarrolle el desempeño con mayor eficacia y efectividad.

En Honduras, Ortiz (2014) sostiene que el liderazgo del director es de suma importancia debido que significa ser el eje de toda organización institucional. Los defectos en una organización son reflejados hacia el entorno como evidencia de cuan buena o mala sea la gestión. “El liderazgo visto como competencia es un eje de la planificación estratégica, encarna los procesos efectivos de la gestión educativa” (p. 16). Esto significa que las cualidades y competencias que debe evidenciar el director deben estar acordes al contexto, personal y estudiantes de las instituciones educativas. Otro punto es la continuidad de los procesos para practicar siempre un liderazgo que facilite la construcción de grupos con rasgos positivos, formativos y distintivos de otras sociedades.

A nivel nacional

Para el ministerio de educación (2012) una profesión es una práctica social que se ejecutan teniendo en cuenta las necesidades de un país en un momento histórico. Las funciones sociales se ejecuta gracias al dominio que los profesionales tienen acerca de un saber específico. El prestigio de una profesión en una sociedad está sujeto a expectativas y demandas de un proceso social y cultural de un país. En este sentido, las profesiones varían atendiendo a la tecnología, cobertura y necesidades de un país.

Respecto a la práctica docente, la profesión siempre ha respondido a los cambios políticos de un gobierno de turno. Mientras que la evaluación se sujetaba a modelos como era percibida la escuela en su situación dogmática y acrítica ajena a la realidad y los cambios socioculturales. La escuela todavía tiene rasgos de una cultura verticalista y autoritaria con evidencias de las antiguas teorías de la administración y el conductismo pedagógico. Donde se aprecia, tanto por parte de docentes y administrativos como también en los estudiantes la “práctica de la violencia, la sumisión, una disciplina militarizada con apariencia de escolaridad; una institución educativa lejos de un entorno cultural de los discentes; así como de un entorno donde se inserta.” (p. 11). Estas posiciones se encontraban en contra de la diversidad e inclusividad, los valores, los derechos humanos y democracia. En este sentido se necesitaba construir una escuela que sea la base de una sociedad equitativa, valorativa, de intercambio y convivencia cultural, incluyendo como aprendizajes las culturas y las lenguas diversas que son muy ricas en el país.

En la actualidad, la sociedad demanda a los docentes formar nuevas generaciones para enfrentar al desafío de una sociedad futura compleja, incierta, con cambios repentinos que hoy en día está en construcción. El sistema escolar hoy en día demanda desarrollo profesional que permita al magisterio estar acorde a los cambios socioculturales explicados en el proyecto nacional. En esta razón se necesita valorar la profesión docente haciendo un replanteo al proyecto de la docencia. En este contexto se necesita un nuevo perfil de formador docente para un nuevo espacio de una escuela de funcionamiento moderno. Con una visión de práctica de valores personales, sociales, democráticos donde el respeto por la persona, convivencia y la diversidad generen “espacios de convivencia donde la creatividad, la crítica y la promoción de aprendizajes sean para el estudiante propósitos de logro hacia un futuro confortable.” (p. 12). Esta forma aspira a lograr cambios que involucren la identidad, los saberes y una práctica de profesión bajo los enfoques modernos como crítico reflexivo, calidad de la educación, inclusivo, entre otros que involucre una visión docente de manera protagónica con una gestión de calidad bajo los marcos de buen desempeño docente y directivo.

Actualmente la I.E. secundaria de menores “Mariano Melgar Valdiviezo” y las escuelas peruanas, en general, persiguen dentro de su visión una meta común que

les permita transformarse en instituciones educativas con liderazgo pedagógico que brinden buen servicio hacia el estudiante, padres y comunidad en general. Esta noble meta requiere de la unidad y sistematización de todos los agentes educativos bajo un liderazgo que les permita converger en una organización inteligente con la misión de lograr altos estándares de calidad educativa.

El presente trabajo tiene por finalidad reflexionar sobre la influencia o relación que existe liderazgo y práctica docente correspondientes al desempeño docente en la I.E. secundaria de menores “Mariano Melgar Valdiviezo” ubicada en una zona urbano-marginal: IV sector del Pueblo Joven Urrunaga, distrito de José L. Ortiz con la intención de aportar a la mejora de la gestión educativa.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Ortiz Berrios, Agapito (2014) en su investigación de tesis denominada “El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Porrtillo y José Cecilio del Valle, municipio del distrito central” de Tegucigalpa, México. Su muestra representativa de estudio quedo conformada por 62 docentes distribuidos en 2 centros de educación básica urbanos y 2 rurales del departamento de Francisco Morazán, el instrumento de su investigación fue cuestionarios estructurados con escala de Likert, entre sus conclusiones, afirman:

Que el liderazgo [...] es de vital importancia para planificar, llevar a cabo la transformación e innovaciones de los mismos; para lograr el mejoramiento del aprendizaje del alumno. También afirman que el acompañamiento docente es una de las acciones fundamentales (...) que permite tomar decisiones para elaborar planes de mejora.

Entonces se puede inferir el rol relevante que ejerce el liderazgo pedagógico en la buena conducción de centros educativos de esta investigación.

Manuel Raxuleu Ambrocio (2014) en la investigación “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente” desarrollado en Sololá de Guatemala. La

investigación buscó encontrar constantes sobre las dos variables en este municipio. Se aplicó a través de encuestas a 9 directores y 70 docentes arribando entre sus conclusiones a lo siguiente:

Los resultados obtenidos en su encuesta confirmaron que existe una correlación lineal entre las dos variables explicando que la vinculación es alta. En su investigación se destaca la importante necesidad de reconocer la buena práctica profesional docente y de los directivos que solventen la construcción de marcos de Buen Desempeño en los centros educativos.

1.2.2. A nivel nacional

Arana Agüero Laura y Coronado Tarrillo María (2017) en la investigación de maestría desarrollado en la universidad Marcelino Champagnat, de la ciudad de Lima, Perú denominada “Liderazgo directivo y desempeño docente...” la investigación buscó relacionar las dos variables para determinar vinculaciones referidas a las mismas. Para ello se utilizó un diseño correlacional y el instrumento de su investigación un cuestionario que fue aplicado a 48 profesionales de la educación obteniendo entre sus conclusiones, lo siguiente:

Los estudios revelaron la existencia de una correlación directa y significativa entre las dos variables en el grupo participante. También resaltan entre sus conclusiones que los profesores evidencian un alto nivel de desempeño consecuencia de la gestión y estilo de liderazgo predominante de los directivos.

El análisis de sus encuestas indica que existe una correlación directa y significativa entre las dos variables en los niveles de inicial y primaria en la institución clerical con predominio de un estilo de liderazgo transformacional. Sin embargo también concluyen que no existe este tipo de relación de las dos variables en el nivel secundario. Este estudio resulta interesante en el sentido que la correlación entre las variables aludidas no siempre es directa y significativa porque, seguramente depende de las variables intervinientes en cada realidad estudiada.

Mestanza Saavedra, Segundo Manuel (2017) en su investigación desarrollada en Lima, Perú en la Universidad Garcilaso de la Vega, denominado “Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la institución educativa “Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. San Antonio de “San Antonio de Jicamarca del distrito ...” La tesis busca relacionar las dos variables. El tipo de estudio corresponde a una investigación descriptiva correlacional. La muestra fue de 56 participantes entre docentes y directivos. En las conclusiones sostiene que:

El autor indica que no existe en el estudio una relación significativa entre las dos variables. Asimismo tampoco existe correlación entre el manejo de los recursos, procesos pedagógicos y el desempeño profesional de los docentes.

El estudio de la tesis anterior nos da a conocer que en esa realidad educativa no existe una vinculación significativa entre las dos variables (liderazgo pedagógico y desempeño docentes)

Lecaros León, Roger Enrique (2017) desarrolló una investigación en la Universidad César vallejo en Lima, Perú denominada “Liderazgo pedagógico y desempeño docente”. El estudio tuvo como fin vincular las dos variables para reconocer constantes en las características de estas variables. Para ello seleccionó un grupo de 63 docentes a los cuales se aplicó los instrumentos a fin de obtener datos para encontrar la relación entre las dos variables. En las conclusiones indica la existencia de una correlación directa entre las dos variables siendo positiva y alta con un estadístico de 0.758. (p. 82).

A partir del análisis se puede determinar que el autor logró sus objetivos de correlacionar los resultados generales de las variables y sus dimensiones.

Hilares, Cruz Edwin (2015) sustento la investigación de maestro denominada “Relación entre liderazgo directivo y desempeño docente ...” en la universidad César vallejo de la ciudad de Lima, Perú. El trabajo se orientó a vincular las dos variables a fin de determinar el comportamiento entre las mismas. Para ello seleccionó una muestra de 80 participantes a quienes aplicó un cuestionario de 18

interrogantes tanto de liderazgo como desempeño docente empleando para la medición la escala Likert.

Hilares concluye que el grupo observado presenta una correlación directa y significativa entre las dos variables.

Macahuachi Guerra, Paola Brandy y Gonzales Quezada, Katherin Dayane (2017) en su investigación de maestría desarrollada en Madre de Dios, Perú denominada “liderazgo directivo y desempeño docente...” La investigación es de tipo descriptivo correlacional empleando como instrumentos el cuestionario de liderazgo directivo aplicado a una muestra de 25 profesores. Entre sus conclusiones destaca la existencia de una correlación significativa directa en la percepción que se tiene del liderazgo directivo y desempeño docente.

1.2.3. A nivel local

Torres Quispe, Adelina (2017) desarrolló una investigación en Chiclayo, Perú una investigación para obtener el grado de doctor, denominado “Modelo de gestión educativa basado en el liderazgo directivo para las instituciones de educación básica regular” La investigación propone un diseño de gestión teniendo en cuenta el liderazgo del director en el nivel básico. Para ello la investigación fue de tipo cualitativa cuasi experimental. En las conclusiones sostiene que:

En la aplicación del pre test, la muestra poblacional mostró un nivel deficiente en el desarrollo de la Gestión Pedagógica con promedio de 2.40, Gestión Institucional 2.75, Gestión Administrativa 3.05 y Gestión Comunitaria 3.30, lo que indica que las dimensiones en estudio se encontraron en un estado deficiente.

El líder de hoy debe conocer una gran cantidad de funciones, para tener facilidad de interacción y asimismo dirigir eficientemente la institución educativa. Complementado con actitudes de líder proactivo y estrategia que permitan la organización coordinada transmitiendo la misión y visión a través de los objetivos que persigue. (p. 110).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teorías relacionadas al liderazgo pedagógico

Teoría de los rasgos de personalidad.

Entendida como rasgo a una característica típica, particular de personalidad. (Chiavenato, 2006). Esta teoría sustenta que existen rasgos de personalidad que difieren de persona a persona. Estos rasgos permiten la influencia en los comportamientos de las personas que generalmente en la gestión son los administrados. Según Chiavenato (2006) los rasgos típicos de la persona que tipifican como líder son: El rasgo físico como la figura, peso, energía y el tamaño; intelectuales como la autoestima, combatividad, adaptabilidad y entusiasmo; sociales como habilidad para administrar, cooperación e interpersonales y, los rasgos de trabajo iniciativa, interés y persistencia.

Según el autor, la persona que es líder debe generar siempre “confianza, ser inteligente, perceptivo y tener decisión para liderar con éxito” (p. 106). Esta teoría centra su atención en “la importancia de perceptual con los rasgos que puede tener una persona que es líder. Cabe destacar que la teoría no hace la distinción que determinado rasgo sirve para lograr determinados objetivos. Claro está que algún rasgo de personalidad en el líder es más importante que otro en determinados casos. Cabe indicar que en misiones militares los rasgos serán distintos a una misión religiosa. “Un individuo puede ser líder indiscutible en la sección donde trabaja, pero quizá sea el último en opinar en el hogar” (Chiavenato, 2006, p. 106).

Esta teoría centra su atención en lo que hace un líder y la forma cómo ejerce el liderazgo. Un grupo que se somete al estilo autoritario produce mayor cantidad de trabajo. Un grupo que se somete al liderazgo liberal los resultados serán pobres en cantidad y calidad.

1.3.2. Teorías relacionadas con el desempeño docente

Modelo centrado en el perfil docente

Este modelo se centra en el docente bajo un perfil ideal. Para Cabrejos (2018) un principio de este modelo es la evaluación del desempeño docente teniendo en cuenta los rasgos y características de acuerdo a un perfil organizado previamente acorde al docente ideal. Para la elaboración del perfil es necesario la percepción de los grupos sociales sobre la base de qué se entiende por un buen profesor. Las percepciones deben ser directas e indirectas que faciliten resaltar los rasgos típicos del docente en el aprendizaje de los alumnos. Elaborado el perfil debe realizarse la autoevaluación por un evaluador externo y la consulta a padres y estudiantes. Claro que es importante pero este modelo recibió críticas fuertes relacionadas con: El docente ideal con sus rasgos es inexistente en la práctica. Existiendo incoherencia entre el perfil ideal y el perfil real que muestran los docentes. De aquí que existe “poca relación entre las características del buen profesor según las percepciones de los diferentes actores educativos y las calificaciones de los alumnos, entre otros productos de la educación” (p.6).

Modelo por resultados

Según Cabrejos (2018) un rasgo principal del modelo que postula que la evaluación del docente debe estar llevado por los resultados logrados en los estudiantes. En este contexto se tiene en cuenta la frase: “El criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace”. (p. 9). A partir de la argumentación, por un lado se descuida los procesos y solo se mira una parte final del estudiante. Sobre todo aquellos procesos y producto mediáticos como aquellos que inciden y son determinantes en la calidad de los productos. Por otro lado, se cuestiona la responsabilidad única del éxito del estudiante, sabiendo que los productos tienen múltiples factores donde el principal es el docente.

Para estrada (sf) este modelo tiene su inicio en el modelo pragmático que se constituye en una crítica al sistema de educación de un país. Un principio fundamental de este modelo sustenta que la medición no consiste en

describir lo que hace el docente sino describir y medir lo que y cuanto sabe el estudiante que es consecuencia del quehacer pedagógico del maestro. (p. 19).

Modelo de práctica reflexiva

Para Cabrejos (2018) el modelo centra su atención en el mejoramiento académico; más no de un sistema de control con intención de promoción o despido. Esta basa su concepción en la forma de enseñanza que sigue secuencia de procesos que “los docentes siguen, enfrentan, definen y resuelven problemas y solucionan de manera práctica” (p. 10). Se entiende por reflexión a las acciones de revisión de los procesos desarrollados teniendo en cuenta las limitaciones y ventajas, fortalezas y debilidades. Este modelo de reflexión considera el uso de instrumentos como el registro anecdótico, el dialogo reflexivo en pares o grupos orientados a evidenciar coherencias y significatividad de las clases y debilidades para superarlas. “Una conversación de seguimiento en la que se retoman los temas conversados y las acciones acordadas. Si es necesario y conveniente, en esta etapa se puede hacer una nueva observación con registro.” (p. 10).

Ese modelo exige personal encargado específicamente para ese motivo, con personal y tiempo determinado. El modelo de evaluación tiene su base “en una concepción del proceso educativo como una secuencia de vivencias, con la finalidad de encontrar y resolver problemas (Estrada. sf, p. 20). Se trata del desempeño docente fundamentado en la reflexión de las acciones desarrolladas por los docentes. Claro está que la evaluación se considera después de los hechos para evidenciar fracasos y éxitos. Localizar nuevas alternativas que refuercen nuevas propuestas que permitan dar fuerza a los éxitos erradicando los fracasos.

1.3.3. Liderazgo pedagógico del director

El liderazgo directivo según Zarate, (2011) sostiene que el líder es quien orienta o dirige a partir de los que se llama una forma de ser social. “El líder es la persona que dirige por medios persuasivos y en merito a la aceptación

voluntaria de sus seguidores” (p. 35). Por otro lado, el liderazgo es definida por el mismo autor como habilidades que influyen en la conducta de las demás personas teniendo un carácter fortuito, conocimientos y habilidad que utiliza para ser productivo. (p. 40).

Lussier y Achua (2016), sostiene que liderazgo es una mixtura del comportamiento y las destrezas que tiene que reunir un líder al interactuar con sus seguidores. Ya que, está compuesto de rasgos y destrezas como elemento esencial en el comportamiento, y es algo que lo va a caracterizar como un líder.

1.3.4. Desempeño docente

1.3.4.1. Concepto.

El desempeño docente tiene en cuenta el fomento en el aula que facilite a los estudiantes para que logren perfiles de aprendizajes y egresos expresados por el perfil de egreso.

1.3.4.2. Roles del docente

Toda evaluación del profesor se enmarca en la función que le corresponden como formador en su labor de planificador, facilitador, investigador y orientador. Estos son inherentes al trabajo que desarrolla y se incluyen en los dos primeros dominios del marco de desempeño:

Planificador. Esta función según el Ministerio de Educación (2012) se entiende como “Capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos.” (p. 12). Para Grateron (2001) el docente tiene la responsabilidad de planificar los aprendizajes que ejecutará con solvencia en una realidad situada. En la planificación se debe prever contenidos, estrategias, recursos, tiempo, campos temáticos, necesidades, intereses, rasgos típicos de los estudiantes, demandas de la comunidad entre otros. Para Spranger (1984) toda educación planificada

encierra una importante previsión para lo que será la formación de personas.

Facilitador. Esta función está constituida por la capacidad docente que tiene como mediador o facilitador del aprendizaje con sus estudiantes a quienes orienta. Para ello pone en juego su capacidad y habilidades didácticas a fin de construir aprendizajes efectivos y significativos en sus estudiantes. En este panorama, Izarra, López y Prince (2003) indican que el docente debe contribuir al mejoramiento cognitivo de los alumnos expandiendo en cada clase los conocimientos con estrategias adecuadas fomentando el proceso lector y desarrollo del pensamiento creativo y lógico (p. 146). En este sentido el esfuerzo del docente por construir aprendizajes significativos le lleva a desplegar su esfuerzo demostrando habilidades para orientar a los estudiantes.

Investigador. Este es un rol inherente al docente en la medida que este no es un ser inerte científicamente hablando sino que es un ser dinámico en el sentido que se actualiza, se capacita en base a la investigación. Por cuanto esta función corresponde a rasgos o indicadores de aptitudes y actitudes de tipo “creativas, innovadoras que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador.” (p. 147). A veces este rol no se considera debido que no recibe ningún pago por cuanto se evita tomar este punto puesto que el docente es una persona capacitada en su área o materia que orienta. En esta razón Peroza (2000) sostiene que el maestro debe tener para cumplir su rol “Conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación” (p. 37).

Orientador. Este rol forma parte del perfil del docente como vocación especial de orientar a las futuras generaciones. Para ello se vale de la comunicación eficaz en la interacción con los miembros de la institución y sus estudiantes. La comunicación debe ser el vehículo para fortalecer el

crecimiento personal y académico considerando las particularidades de los estudiantes. En esta direccionalidad.

Ramos (1999) al expresar sobre la educación indica que el término educar implica la conducción y guía. Esto tiene que ver con la moral y las actitudes de cada ser humano. Para alcanzar este cometido es necesario que los procesos educativos sean adecuados. “La adecuación debe hacerse [...] a la persona que se tiene que educar. (p. 119).

En este contexto el desarrollo de la autoestima es una condición importante en la interacción formativa de los estudiantes porque influyen en el crecimiento personal tanto del estudiante como docente. En esta dirección Marcano y Trestini (1998) sostiene que la orientación contribuye a que se forme hábitos, se valore el trabajo, se promuevan alternativas y actividades que facilite el conocimiento de sí mismo proporcionando atención a los demás “bajo principios y valores referidos a la persona, familia y nación” (p. 176).

1.3.4.3. Las competencias del docente

A. Primer dominio: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Competencia 1: referido a la comprensión de los rasgos de los estudiantes y su contexto, conocimiento de enfoques, procesos para la promoción de capacidades y formación integral. El docente debe estar en condiciones de describir los rasgos del aprendizaje del niño y del adolescente teniendo en cuenta el enfoque de inclusión con su rasgo de diversidad. Asimismo, “determina necesidades de educación especial referidos al género y la edad acorde a un determinado medio sociocultural, sus rasgos lingüísticos [...] acorde al contexto específico y las prácticas culturales de los estudiantes y las características de sus familias.” (p. 32).

Para cumplir este cometido el docente se familiariza con los rasgos de sus estudiantes y el contexto inmediato. Utiliza su conocimiento para encausar

la enseñanza y aprendizaje. En el desarrollo de las actividades de clase debe tener la habilidad para reconocer la discapacidad y habilidad especial de sus estudiantes. Domina los campos temáticos disciplinares y la secuencia didáctica para orientarlo acorde a la edad y aspectos culturales del contexto. Asimismo conoce teorías y enfoques de la educación relacionándolo con la práctica pedagógica.

Competencia 2: Referido a la planificación del proceso de enseñanza para asegurar la relación aprendizaje y el desarrollo de procesos pedagógicos, la utilización de recursos y evaluación pertinente teniendo en cuenta que la programación está en constante revisión. A partir de esta competencia el docente tiene la capacidad de seleccionar estrategias, recursos, campos temáticos, reconocer habilidades de sus estudiantes, sus ritmos de aprendizaje, estilos y rasgos de cultura. Domina el área curricular que orienta, los mapas de progreso, cartel de secuencias. Asimismo domina la didáctica y aspectos curriculares que planifica y lo utiliza como elementos orientadores del quehacer pedagógico y lo que aprende el estudiante.

Para el MINEDU (2012), la planificación individual y colegiada como parte de la tarea docente a diferentes niveles de concreción: anual, de unidad y de clase. Atendiendo al tipo de contexto sociolingüístico. Para la planificación se necesita de la selección de estrategias que tengan coherencia con los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo es capaz de adaptar su programa, unidad o sesión a las diferencias y diversidad del grupo. La planificación requiere del dominio de bases teóricas de planificación curricular. Los campos temáticos se seleccionan atendiendo a los aprendizajes previstos en el diseño curricular nacional, lineamientos regionales y el PCI.

El docente tiene la capacidad para planificar la programación anual formulando planes para el aprendizaje teniendo en cuenta los rasgos de los estudiantes. Seleccionando contenidos e interés, el nivel de desarrollo cognitivo emocional, estilos e identidad. Para ello aplica “conocimientos

nuevos en contextos reales, concretos y a situaciones prácticas de la vida cotidiana de sus estudiantes (p. 34).

La evaluación en la planificación debe ser prevista atendiendo a enfoques, metodología y diferencias individuales. Debe estar orientado a la evaluación de los procesos y resultados. Para ello realiza propuestas sobre “criterios, indicadores e instrumentos para evaluar las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes establecidas en el marco curricular nacional, previniendo la utilización de diversas estrategias metacognitivas o de realimentación, en concordancia con el enfoque formativo de la evaluación.” (p. 35).

B. Segundo dominio: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3: Referido a la generación de un ambiente propicio, la convivencia en la diversidad para el desarrollo de los aprendizajes para la formación de estudiantes interculturales y críticos. En esta competencia el Ministerio de Educación (2012) indica que el docente debe promover la generación de climas seguros y propicios para la construcción de aprendizajes efectivos y significativos donde el estudiante se sienta satisfecho para la actuación de los aprendizajes en un marco de respeto a sí mismo y a sus pares. Asimismo es necesario la generación de oportunidades para que los estudiantes puedan expresar sus emociones, afectos e ideas con respeto sin temor ni miedos a burlas o al error. Para lograr este cometido el docente está preparado para brindar orientación y apoyo a los niños, púberes y adolescentes en relación a los problemas de la edad apoyando al desarrollo personal de sus estudiantes. Por ello es necesario que el docente reconozca en sus estudiantes “la diversidad de prácticas culturales y formas de aprender de sus estudiantes; [desarrollante] un ambiente afectivo y seguro que favorece el aprendizaje.” (p. 38).

Al interactuar con sus estudiantes reconoce fortalezas para que sirvan de soporte a otros estudiantes que lo necesitan. “Maneja estrategias para el empoderamiento de la niñez y adolescencia con necesidades especiales, para que afirmen su voz, su conciencia y su experiencia de vida como válidas e importantes” (p.38). Asimismo debe asegurar los espacios de participación y acceso del aula para beneficio de los estudiantes discapacitados o inclusivos.

Por otro lado debe fomentar la reflexión conjuntamente con sus estudiantes sobre los procesos pedagógicos desarrollados y la diversidad de expresiones culturales y lingüísticas para tener idea de país en la diversidad para evitar sistemas de discriminación con implicancias de variables de lengua y género.

Competencia 4: Referido a la conducción del proceso y dominio del material disciplinar utilizando estrategias y recursos adecuados para el aprendizaje crítico y reflexivo orientado a la solución de problemas de su entorno, experiencia, interés y contexto cultural. Según el Ministerio de Educación (2012) el docente debe construir aprendizajes teniendo en cuenta lo previsto en la programación (unidad – sesión). En su quehacer pedagógico debe demostrar sensibilidad, creatividad y flexibilidad en respuesta a las situaciones difíciles de los procesos de E – A. Orienta la sesión con secuencialidad de los procesos didácticos: expectativa, saberes previos, conflicto cognitivo, comunicación de la sesión, propósitos e instrumentos de evaluación, construcción del aprendizaje, transferencia a nuevas situaciones, reforzamiento del docente, evaluación permanente, reflexión y actividades de extensión. En el proceso tiene que mostrar flexibilidad a fin de modificar, adecuar procesos a la secuencia didáctica respondiendo a situaciones inesperadas y complejas de la clase. Asegura la participación de sus estudiantes atendiendo a la diversidad e inclusión utilizando estrategias diversas “Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales,

desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación, el análisis y la crítica de la información.” (p. 39).

En el desarrollo de la actividad el docente debe ir verificando si sus estudiantes comprendieron los aprendizajes explicados al inicio; así como deben estar presentes las interrogantes.

Competencia 5: Referido a la evaluación sostenida de los aprendizajes acorde a la visión institucional prevista para la toma de decisiones y realimentación a partir de las diferencias personales en los diferentes contextos.

Es la recolección de información sobre los propósitos de la clase. Para ello es necesario que tome en cuenta los ritmos, formas e individualidad de los participantes. “Toma en cuenta las diferentes formas de aprender que se inscriben en las prácticas culturales de los alumnos e identifica los aprendizajes esperados y sus niveles de logro” (Ministerio de Educación, 2012, p. 42). Utiliza una variedad de estrategias e instrumentos de tipo grupal e individual. Utiliza la observación, entrevista, trabajos, análisis de contenido tomando en cuenta siempre conciencia de los logros y dificultades que pueden resultar de los resultados.

Reflexiona sobre los procesos desarrollados teniendo en cuenta los rasgos del estudiante. Para esto tiene en cuenta el “trabajo del estudiante en relación con el criterio de desempeño establecido. Los criterios se descomponen en indicadores de evaluación con valor formativo y sumativo” (p. 43). La entrega de resultados tiene previamente sugerencias a los padres y estudiantes para que se realice los correctivos para la mejora del aprendizaje.

1.3.5. Dimensiones: Variable liderazgo pedagógico

Gestión institucional

Para el Ministerio de Educación (2014) la capacidad de gestión institucional lo define como las acciones que se observan o desempeños que muestra

un directivo cuando evidencia solvencia para diagnosticar las variables que inciden positiva o negativa a la institución, en las familias y la sociedad que inciden en las metas de aprendizaje. Asimismo es capaz de establecer metas, objetivos e indicadores teniendo en cuenta los logros de los aprendizajes. A eso se suma la capacidad de convocatoria e integración de los actores institucionales fomentando un ambiente que permita la sana convivencia laboral; evitando o solucionando situaciones de conflicto planteando alternativas para solucionar pacíficamente los problemas. Lo más primordial es que la gestión centre su desarrollo en los aprendizajes de los estudiantes y la relación integradora colegio-comunidad estableciendo relaciones comunicativas democráticas. “Conoce la realidad de las familias de sus estudiantes y establece relaciones democráticas con madres y padres de familia” (Ministerio de Educación, 2014, p. 41).

✓ **Manejo de recursos educativos**

Esta dimensión se define como acciones que se observan o desempeños cuando un directivo es capaz de gestionar sobre infraestructura, equipamiento, materiales, y recursos para la mejora de metas bajo un enfoque de educación por resultados. “Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, tiempo y recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje (...) bajo un enfoque orientado a resultados” (Ministerio de Educación, 2014, p. 42).

✓ **Orientación de procesos pedagógicos**

Esta dimensión se define como las acciones que se observan o ejecutan por los directivos cuando gestiona la formación continua de su personal, busca espacios y estrategias para trabajos colaborativos y reflexivos, motiva la innovación e investigación pedagógica, alienta a los equipos para la planificación, monitorea y acompaña para el uso óptimo de estrategias, recursos, tiempo, material educativo y la evaluación del aprendizaje orientados a los resultados y planes de acción de mejora oportuna en los aprendizajes de los estudiantes.

“Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas orientando el trabajo en equipo en la planificación, monitoreo y evaluación con criterios claros y coherentes con los aprendizajes, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora” (Ministerio de Educación, 2014, p. 47).

1.3.6. Dimensiones de desempeño docente

El desempeño docente, hoy en día, se liga a lo que el Ministerio de Educación (2012) llama dominios. Entendiéndose por dominio como el “ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. (p.24). Es necesario entender que el Ministerio de Educación agrega que en estos dominios tiene como base medular el “carácter ético de la enseñanza” porque el docente es un servidor público de la formación educativa por ello la prestación del servicio se liga al código de ética y al desarrollo integral de los estudiantes. Para efectos de la investigación se ha seleccionado los dos primeros dominios que corresponden estrictamente al desarrollo de la profesionalidad del docente. Esto es para lo que fue esencialmente formado: la enseñanza y aprendizaje de las nuevas generaciones o estudiantes. Por un lado la planificación de los aprendizajes, por otro la ejecución de lo planificado y la reflexión de los procesos que ha realizado.

Preparación para el aprendizaje.

Esta dimensión para el Ministerio (2012) se relaciona directamente con la planificación que realiza el docente en elaborar sus programas de área, de unidad y sesiones de aprendizaje en base a los enfoques inclusivo e intercultural. Para ello requiere de insumos típicos; por un lado el conocimiento de los rasgos socio-culturales y cognitivos de los participantes; y por otro, el dominio de conocimientos disciplinares, selección de recursos, estrategias y evaluación de los aprendizajes. “Elaboración del programa curricular, unidades y sesiones con enfoque intercultural e inclusivo. Conocimiento de las características sociales,

culturales -materiales e inmateriales- y cognitivas de sus estudiantes, dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, materiales, estrategias y evaluación del aprendizaje.” (p. 25)).

· **Enseñanza para el aprendizaje**

Para el Ministerio de Educación (2012) la enseñanza y aprendizaje debe desarrollarse teniendo en cuenta el enfoque inclusivo. Esto es para que se “valore la inclusión y diversidad en todas sus expresiones” (p. 26). El docente al desarrollar su enseñanza o mediación pedagógica lo debe hacer dentro de un clima favorable para un efectivo aprendizaje. Esto incluye la motivación, manejo de campos temáticos, uso de estrategias, recursos didácticos y la evaluación. Asimismo los instrumentos y criterios que faciliten identificar logros y retos de la enseñanza y aprendizaje.

· **Evaluación y reflexión**

Según el ministerio de educación (2012) el docente debe realizar su reflexión desde la práctica social de su trabajo. Es necesario que se apropie de los procesos realizados a fin desarrollar habilidades críticas de su misma práctica profesional. La revisión continua y la autorreflexión se constituyen en un recurso importante de la profesionalidad debido que puede aprender de sus logros y limitaciones en beneficio de lo que aprende el estudiante. Los saberes disciplinares, curriculares y el conocimiento de los rasgos del estudiante y su contexto requiere reflexión de modo sistemático como parte de su competencia profesional para que se mejore el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

El conocimiento disciplinar, estratégico y las capacidades sobre la enseñanza integran ese cúmulo de experiencias que evidencia el docente en la práctica profesional. “Esta práctica reflexiva demanda una toma de conciencia crítica personal y grupal que derive en compromisos de transformación de las relaciones sociales, [...] y se inscriben en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por la diversidad.” (p.26).

El Ministerio de Educación (2017) que la evaluación no solo son de los recursos, objetivos y estrategias sino que se requiere siempre del análisis vasto sobre el proceso de aprendizaje, el medio y el clima. A partir de esta acotación el docente debe mostrar una “capacidad de autocrítica, la investigación, el aprendizaje de la propia experiencia y de la interacción con los otros, la construcción de saberes, la validación de propuestas, la afirmación de su identidad y el desarrollo de su autonomía profesional” (p. 6).

La reflexión crítica se realiza en base a la propia práctica docente teniendo en cuenta su experiencia en el aprendizaje de manera autónoma para un continuo mejoramiento en la docencia. “No se trata de cualquier tipo de reflexión, puesto que esta implica un nivel complejo que trasciende la simple reflexión sobre las estrategias o los métodos más adecuados para lograr aprendizajes en los estudiantes.” (p.10).

1.3.7. Conceptos básicos

Liderazgo

El liderazgo es una relación en la que algunos miembros de un grupo son capaces de influir en el resto para que acepte como propios nuevos valores, actitudes y objetivos y que se esfuercen para alcanzarlos” (Hogg, M. y Vaughan G., 2012).

Director

El origen etimológico de la palabra director procede del latín. Está integrada por tres elementos: prefijo “**di**” (significa divergencia), verbo “**regere**” (significa regir), sufijo “**-tor**” (significa agente). De aquí que etimológicamente significa “**aquel que dirige**”. Reafirmando, el verbo dirigir tiene significado de llevar algo hacia un lugar determinado, orientar las operaciones hacia un determinado fin.

(Perez, y Merino, 2008)

Desempeño

Desempeño es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel (Perez, y Merino, 2008).

Docente

Es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino docens, que a su vez procede de doc re (traducido al español como “enseñar”). (Perez, y Merino, 2008)

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la IE “Mariano Melgar Valdiviezo” del distrito de José Leonardo Ortiz?

1.5. Justificación del estudio

Desde el punto de vista práctico se analiza el rol del director que en la institución educativa es autoridad y líder pedagógico. Llamado así, tiene incidencia directa en el desempeño del maestro en la tarea de formar a las futuras generaciones. Así como se conocerá cómo es la percepción de la comunidad mariana sobre el comportamiento de la variable liderazgo directivo. Esto facilitará el mejoramiento de la calidad del servicio que se oferte y el tipo de gestión percibido por la comunidad.

Teóricamente, la investigación tiene sus bases en las teorías sobre de los rasgos de personalidad del líder que influyen en una o grupo de personas a quienes les sirve de modelo. Asimismo se ha considerado los modelos del perfil ideal del docente, formación por resultados y la práctica docente desde el criterio crítico reflexivo. Estos tienen incidencia directa en la formación del estudiante, en los estándares que evidencia el estudiante y la criticidad y reflexión sobre los procesos pedagógicos trabajados.

Socialmente, la investigación aborda el análisis y comportamiento de las variables liderazgo y desempeño docente en una realidad concreta como es la

institución seleccionada donde se aplican instrumentos para recoger información y determinar la vinculación entre las dos variables observadas.

1.6. Hipótesis

El liderazgo pedagógico del director se relaciona directamente con el desempeño docente en la institución educativa “Mariano Melgar Valdiviezo” del distrito José Leonardo Ortiz.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación del Liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente de la I.E. “Mariano Melgar Valdiviezo” del distrito de José Leonardo Ortiz.

1.7.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar el estado actual del desempeño docente en la institución educativa “Mariano Melgar Valdiviezo” del distrito de José Leonardo Ortiz.
- Evaluar el liderazgo pedagógico del director en la institución educativa “Mariano Melgar Valdiviezo” del distrito de José Leonardo Ortiz.
- Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la institución educativa “Mariano Melgar Valdiviezo” del distrito de José Leonardo Ortiz.

II.- MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

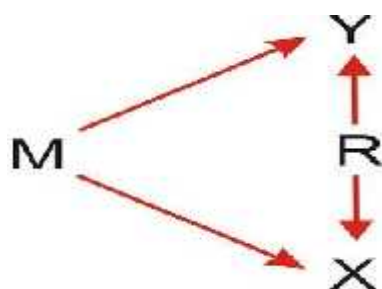
2.1.1 Tipo de estudio.

La investigación corresponde al tipo cuantitativo de alcance correlacional ya que “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p. 81).

Considerando este tipo de investigación es que el presente estudio pretende descubrir establecer la existencia del grado de correlación entre las variables en estudio de los trabajadores de la I.E. Mariano Melgar Valdiviezo.

2.1.2 Diseño de estudio:

El diseño seleccionado corresponde a la investigación no experimental cuantitativa con alcance correlacional cuyo esquema es:



Donde:

M : Muestra seleccionada.

Y : Variable N° 01: Liderazgo del director.

X : Variable N° 02: Desempeño docente.

R : es la correlación entre variables seleccionadas.

2.2. Variables, operacionalización:

Variables.

Liderazgo pedagógico del director

El liderazgo pedagógico desde la óptica del Ministerio de Educación (2014) la define como “una cualidad de la persona directiva cuyos rasgos en que personas con liderazgo -formal o informal- participan de un proceso liderado por el director, coordinando y contribuyendo al éxito de los resultados y metas de la organización. (p. 14).

Desempeño docente

Esta variable se define como “la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente” (Martínez y Guevara, 2015, p. 114).

Operacionalización:

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo pedagógico del director	Gestión institucional	Diagnostica la situación real institucional. Planifica la documentación institucional. Promueve las relaciones entre los actores.	Muy satisfactorio 18 - 20
	Manejo administrativo de los recursos educativos	Gestiona recursos y materiales para la institución. Cumplimiento de tareas y horarios Implementa presupuestos y rendición de cuentas.	Satisfactorio 15 - 17 Regular
	Orientación de los procesos pedagógicos	Genera espacios de participación y capacitación. Implementa capacitación a los docentes. Realiza monitoreo y evaluación de los procesos pedagógicos. Fomenta la comunicación de	11 - 14 Insatisfactorio 00 – 10

		resultados y estimulación al cumplimiento.	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Reconoce los rasgos individuales, necesidades, intereses y contexto del estudiante.</p> <p>Selecciona los recursos, estrategias, contenidos y la evaluación adecuada.</p> <p>Reconoce que domina el campo disciplinar y curricular para la planificación del aprendizaje.</p> <p>Da coherencia interna a los elementos de la planificación.</p>	<p>Muy satisfactorio 18 - 20</p> <p>Satisfactorio 15 - 17</p> <p>Regular 11 - 14</p> <p>Insatisfactorio 00 - 10</p>
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Genera climas de confianza basadas en el respeto, responsabilidad y la laboriosidad.</p> <p>Desarrolla la sesión siguiendo un orden didáctico de los aprendizajes.</p> <p>Tiene en cuenta los ritmos de aprendizaje del estudiante.</p> <p>Utiliza estrategias y recursos de modo pertinente.</p> <p>Facilita la transferencia a nuevas experiencias.</p>	<p>Muy satisfactorio 18 - 20</p> <p>Satisfactorio 15 - 17</p> <p>Regular 11 - 14</p> <p>Insatisfactorio 00 - 10</p>
	Evaluación y reflexión de los aprendizajes	<p>Evalúa los aprendizajes en función de lo planificado.</p> <p>Comunica los resultados y propicia la regulación de los aprendizajes.</p> <p>Utiliza instrumentos apropiados para el recojo de información.</p> <p>Genera la reflexión para regular los desempeños no logrados.</p> <p>Elabora documentos que permitan reflejar logros y dificultades de los estudiantes.</p>	<p>Muy satisfactorio 18 - 20</p> <p>Satisfactorio 15 - 17</p> <p>Regular 11 - 14</p> <p>Insatisfactorio 00 - 10</p>

2.3. Población y muestra

Población:

El grupo poblacional se conforma por 1 director, 1 subdirectora y 28 docentes de secundaria de la I.E. de secundaria “Mariano Melgar” Urrunaga – José Leonardo Ortiz - Chiclayo.

Tabla N° 1: Población de investigación de la I.E. de secundaria Mariano Melgar Valdiviezo

PARTICIPANTES	VARONES	MUJERES	TOTAL
Director	01	-	01
Subdirectora	-	01	01
Docentes	13	15	28
TOTAL	14	16	30

Fuente: Recursos humanos de la Ugel Chiclayo.

Esta institución educativa atiende a adolescentes en el nivel secundaria y en dos turnos: mañana y tarde.

Muestra

La muestra está compuesta por 25 profesores y 01 director. El director se ha hecho responsable de la dirección a partir del 2015 meritado por un concurso promovido por el MINEDU lo que le ha otorgado estabilidad en el cargo por un determinado periodo de vigencia aún en el presente.

Tabla N° 2: Muestra de investigación de la I.E. de secundaria Mariano Melgar Valdiviezo

PARTICIPANTES	VARONES	MUJERES	TOTAL
Director	01	-	01
Docentes	11	14	25

TOTAL	12	14	26
--------------	-----------	-----------	-----------

Fuente: Recursos humanos de la Ugel Chiclayo.

La investigación ha tenido en cuenta el tipo de muestreo no probabilístico donde la “representatividad se da en base a una opinión o intención particular de quien selecciona la muestra” (Sánchez, y Reyes, 1998, p.117).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumentos:

Observación:

Esta técnica empírica que se relaciona con lo factoperceptible del investigador. Se utilizó para determinar el grupo de trabajo en el cual se tenía que aplicar el instrumento.

Encuesta.

Esta técnica aplica un conjunto de preguntas seleccionadas por el investigador, que tiende a recoger información sobre determinadas variables sobre una muestra poblacional. Esta técnica se usó para acopiar información sobre las variables observadas en la institución educativa Mariano Melgar Valdiviezo.

Los cuestionarios:

Uno de estos instrumentos es el cuestionario que “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p. 217). Estas preguntas escritas y organizadas en un cuestionario son preparadas cuidadosamente para recoger información sobre aspectos que interesan a la investigación. Para la presente investigación se organizaron dos cuestionarios de las variables observadas.

Cuestionario sobre el Liderazgo Pedagógico del Director

El instrumento se diseñó a partir de los dos dominios 6 competencias y 21 desempeños. El marco evaluativo del directivo se dio gracias a la RSG N° 304 – 2014 – MINEDU. Esta norma se constituye en la base de la investigación sobre “el liderazgo pedagógico del directivo es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente (...) Esta acción de los directivos es indirecta, puesto que es el docente el que ejerce una acción directa. El directivo es clave para la mejora de los aprendizajes, la calidad de la práctica docente, las condiciones de trabajo y el funcionamiento de la escuela” (Ministerio de Educación, 2014, p.9).

El cuestionario estuvo dirigido para recoger datos en los docentes sobre la variable observada. El instrumento se estructuró en tres dimensiones y 20 preguntas. La valoración de cada ítem tuvo opciones como siempre, muchas veces, algunas veces y nunca. (Anexo N° 01). La escala para la calificación fue de 0 a 20, cuyas escalas son: Muy satisfactorio (18 – 20), Satisfactorio (15 – 17), Regular (11 – 14), Insatisfactorio (00 – 10).

Validez de los instrumentos.

Según Canales (2006, citado por Raxuleu, 2014), “una manera no empírica de validar el instrumento, es someterlo al juicio de expertos, quienes respaldan a partir de sus conocimientos previos, que el instrumento es adecuado para medir lo que se desea cuantificar” (Anexo N° 02). Para tal fin se ofició a expertos en las variable a fin de validar el instrumento a nivel de contenido.

Confiabilidad.

Para la confiabilidad se aplicó el estadístico del Coeficiente de Alfa de Cronbach a una prueba piloto que se realizó a 15 docentes de I.E: “Pedro Pablo Atusparia”

PRIMER CUESTIONARIO: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Fiabilidad		
Casos válidos	15	100,0
Excluido	0	,0
Total	15	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	20

Cuestionario de Desempeño Docente

Es un cuestionario con 30 preguntas divididas en tres dimensiones que corresponden a los dos dominios del marco de desempeño: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y evaluación y reflexión de los aprendizajes. La escala de calificación es de 0 a 20, cuyas intervalos son: Muy satisfactorio (18 – 20), Satisfactorio (15 – 17), Regular (11 – 14), Insatisfactorio (00 – 10). Para la confiabilidad se aplicó el estadístico del Coeficiente de Alfa de Cronbach a una prueba piloto que se realizó a 14 docentes de I.E. “Pedro Pablo Atusparia”

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

Fiabilidad		
Casos válidos	14	100,0
Excluido	0	,0
Total	14	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	30

2.5. Métodos de análisis de datos

Recogida la información a través de los instrumentos fueron procesados a través del software Excel que facilitó el manejo de evidenciar la información a través de tablas y figuras. Para ello se utilizó la estadística descriptiva como las frecuencias porcentuales para el procesamiento de información.

2.6.- Aspectos éticos

La investigación se ejecutó bajo el respeto de los principios jurídicos y éticos, la confiabilidad de información y las referencias de fuentes. Para efectos de la investigación considero tres aspectos fundamentales:

- ✓ Proteger la confiabilidad e intimidad de los participantes y de todas aquellas involucradas en la investigación.
- ✓ Promoción del respeto al ser humano como valor sumo de los derechos individuales.
- ✓ Se busca promover la responsabilidad en los procesos de la investigación.

III.- RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de la información

Objetivo N° 01:

Evaluar el liderazgo pedagógico del director

Tabla N° 03: Resultados porcentuales y dimensiones sobre liderazgo pedagógico del director

Escala	Gestión institucional		Manejo administrativo de los recursos		Orientación de los procesos pedagógicos	
	f	%	f	%	f	%
Muy satisfactorio	4	15,38	2	7,69	4	15,38
Satisfactorio	7	26,92	11	42,31	1	3,85
Regular	7	26,92	5	19,23	15	57,69
Insatisfactorio	8	30,77	8	30,77	6	23,08

Fuente: Cuestionario aplicado a los participantes

En la dimensión capacidad de la gestión institucional el mayor porcentaje se observa en la escala insatisfactoria con 30,77%, seguido de las escalas satisfactoria y regular con 26,92% respectivamente y la escala muy satisfactorio con 15,38%. Lo que se percibe que existe una leve percepción de corte irregular en torno a la gestión institucional por lo elevado de los porcentajes insatisfactorio y regular.

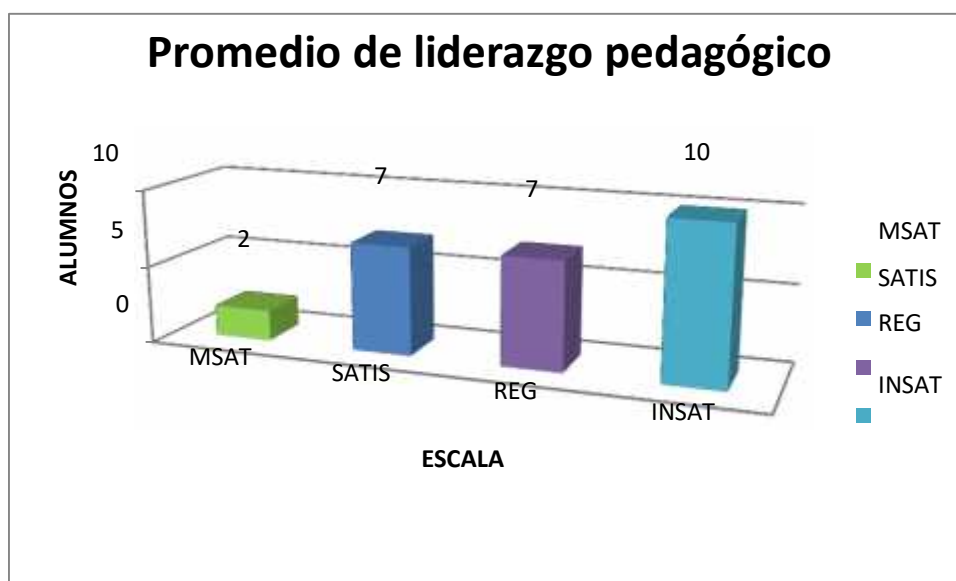
En la dimensión Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos, el mayor porcentaje se presenta en la escala satisfactoria con 42,31%, seguido de insatisfactorio con 30,77%, seguido de la escala regular con 19, 23% y un porcentaje muy bajo en la escala muy satisfactorio con 7,68%. Estos porcentajes indican que existen opiniones divididas sobre la administración de los recursos en la institución.

En la dimensión Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos se muestra que existe un porcentaje mayoritario que lo ubica en la escala regular con 57, 69%, seguido de la escala insatisfactorio con 23, 08 %, seguido de la escala muy satisfactorio con 15,38%, mientras que la escala satisfactorio tiene un porcentaje muy bajo 3, 85% . Esos porcentajes muestran la percepción dividida sobre la orientación en los procesos pedagógico que debe tener un director desde el punto de vista del liderazgo.

Tabla N° 04: Resultados de la variable liderazgo pedagógico del director

Escala	Liderazgo pedagógico del director	
	f	%
Muy satisfactorio	2	7,69
Satisfactorio	7	26,92
Regular	7	26,92
Insatisfactorio	10	38,46

Cuadro N° 01: promedio general de liderazgo pedagógico.



Fuente: Cuestionario sobre liderazgo pedagógico del director

A partir de los resultados sobre liderazgo pedagógico se demuestra que el 38,46% de participantes tienen una percepción insatisfactoria del liderazgo pedagógico del director en la institución. Seguido de las escalas regular y satisfactorio con un porcentaje de 26,92% respectivamente y un porcentaje de 7,69% que tiene una percepción satisfactoria. Estos resultados permiten determinar que la percepción sobre la variable “liderazgo pedagógico del director” está dividida en las escalas regular y satisfactoria; mientras que se acentúa la insatisfacción de la variable.

Objetivo N ° 02:

Diagnosticar el estado actual del desempeño docente

Tabla N° 05: Resultados por dimensiones sobre desempeño docente

Escala	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Evaluación y reflexión de los aprendizajes	
	F	%	f	%	f	%
Muy satisfactorio	10	38,46	22	84,62	8	29,63
Satisfactorio	13	50,00	4	15,38	17	65,38
Regular	3	11,54	0	0,00	1	3,85
Insatisfactorio	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Fuente: Cuestionario sobre desempeño docente

En la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes el mayor porcentaje se observa en la escala satisfactoria con 50%, seguido de la escala muy satisfactoria con 38,46% y la escala regular con 11,54%. Lo que

se percibe que existe una percepción satisfactoria sobre la previsión del docente para el desarrollo de los aprendizajes.

En la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el mayor porcentaje se presenta en la escala muy satisfactoria con 84,62%, seguido de satisfactorio con 15,38%, no existiendo porcentajes en las escalas regular e insatisfactorio. Estos porcentajes indican que los docentes ejecutan sus procesos pedagógicos en la formación de los estudiantes en la institución.

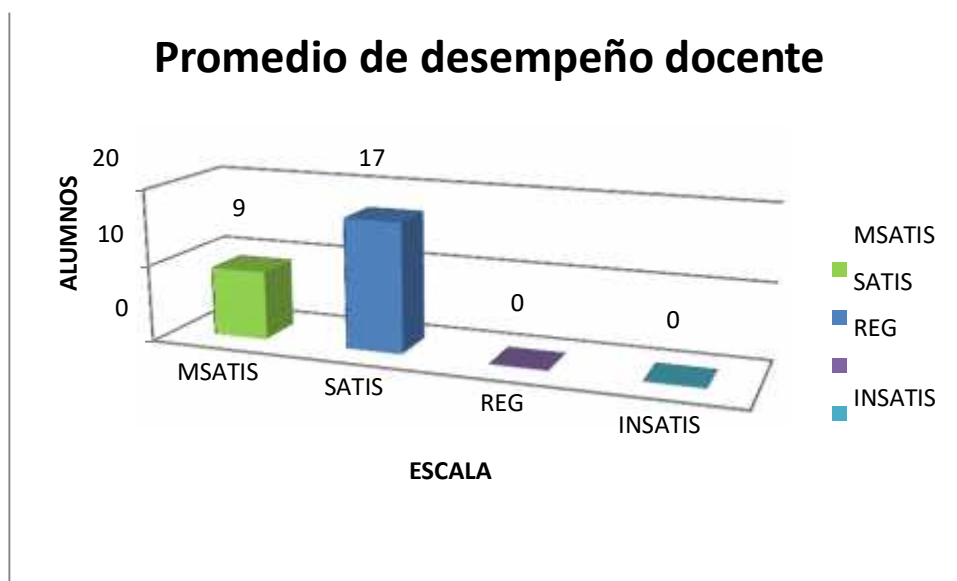
En la dimensión Evaluación y reflexión de los aprendizajes se muestra que existe un porcentaje mayoritario que lo ubica en la escala satisfactorio con 65,38%, seguido de muy satisfactorio con 29,63% y la escala regular con ,85%. Estos porcentajes muestran que los docentes tienen una percepción generalmente satisfactoria sobre los procesos de evaluación y reflexión que ejecutan con los estudiantes en el aula.

Tabla N° 06: Resultados de la variable desempeño docente

Escala		
	f	%
Muy satisfactorio	9	34,62
Satisfactorio	17	65,38
Regular	0	0,00
Insatisfactorio	0	0,00

Fuente: Resultados de los cuestionarios

Cuadro N° 02: Promedio de desempeño docente



Fuente: Cuestionario sobre desempeño docente

A partir de los resultados sobre desempeño docente se demuestra que el 65,38% de participantes tienen una percepción de satisfactoria del desempeño docente en la institución, seguido de las escalas muy satisfactorio con un porcentaje de 34,62%, no encontrándose porcentaje alguno en la escala regular e insatisfactorio. Estos resultados permiten determinar que la percepción sobre la variable “desempeño docente” se acentúa en la satisfacción en el cumplimiento de los procesos seguido de muy satisfecho.

Objetivo N° 03

Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docentes de la I.E. “Mariano Melgar Valdiviezo” del distrito de José Leonardo Ortiz.

Tabla N° 7: Correlación por promedios.

N°	Dimensiones	Correlación
1	Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente	0,400742603

Fuente: Resultados de los cuestionarios.

Leyenda: escala de correlación

$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

De la tabla se puede determinar que existe una correlación directa positiva moderada lo que significa que si una variable mejora la otra también.

IV.- DISCUSIÓN

A partir del análisis realizado se puede determinar lo siguiente:

Uno de los resultados se evidencia en la tabla N° 03 donde un grupo representativo se muestra insatisfactorio respecto al liderazgo pedagógico del director con 38,46% seguido de las escalas regular y satisfactorio con 26, 92% respectivamente. Estos resultados confirman lo encontrado en la investigación de Torres (2017) que indica que “la muestra poblacional evidenció un nivel deficiente en el desarrollo de la Gestión Pedagógica con promedio de 2.40, Gestión Institucional 2.75, Gestión Administrativa 3.05 y Gestión Comunitaria 3.30, lo que indica que las dimensiones en estudio se encontraron en un estado deficiente. Existe una posibilidad que el liderazgo del director no se cumpla a cabalidad porque no posee los rasgos típicos que expresa Chiavenato (2006) en su teoría

de los rasgos de personalidad cuando sostiene que para ser líder “debe inspirar confianza, ser inteligente, perceptivo y tener decisión para liderar con éxito.” (p. 106). Bien podría también asociarse la indefinición de un tipo de liderazgo como sustenta Chiavenato (2006). “En la práctica, el líder utiliza los tres procesos [...] la situación, las personas y la tarea. Hace cumplir órdenes, pero consulta a los subordinados antes de tomar una decisión, [...] utiliza el liderazgo autoritario, democrático y liberal.” (Chiavenato, 2006, p. 106).

Otro resultado se evidencia en la tabla N° 05 donde la mayoría del grupo alcanzó el nivel satisfactorio con 65,38% respecto al desempeño docente. Estos resultados confirman lo encontrado por Arana y Coronado (2017) que sostienen en sus conclusiones que los docentes presentan altos niveles de desempeño docente en la institución educativa. Estos resultados se dan porque los docentes, acorde al Modelo centrado en el perfil ideal del profesor de Cabrejos (2018), saben y conocen que son actores y formadores de las nuevas generaciones. Esto debido que tiene conocimiento que la evaluación del desempeño docente también se evidencia en resultados logrados por los estudiantes acorde al modelo centrado en los resultados obtenidos. Así como evidencia reflexión o revisión los procesos desarrollados teniendo en cuenta las limitaciones y ventajas, fortalezas y debilidades de acuerdo al Modelo de la práctica reflexiva de Cabrejos (2018).

Otro resultado se encuentra en la tabla N° 07 donde se evidencia que la correlación entre liderazgo pedagógico del director y desempeño docente corresponde a una correlación moderada con 0,400742603 puntos. Esta información confirma lo encontrado por Hilares (2015) quien indica que “existe una relación directa entre liderazgo y desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productivo ‘La Inmaculada Concepción’ de Villa el Salvador el año 2014.” Manuel Raxuleu Ambrocio (2014) encontró la existencia de una vinculación lineal alta entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente” señalando la vinculación entre las dos variables. De igual modo, Macahuachi y Gonzales (2017) encontraron que “existe una relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de Puerto Maldonado”. Asimismo, Arana y Coronado (2017) también encontró la

existencia de una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente. Otro estudio de Lecaros, (2017). Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente. De hecho, esta correlación es positiva y alta, con un coeficiente de correlación de 0,758. (p. 82). Por otro lado Mestanza (2017) encontró que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente. Para ello argumenta que en esa realidad educativa no hay una relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico ejercido por el director y el desempeño de los docentes.

V.- CONCLUSIONES

Al aplicar el diagnóstico sobre el liderazgo pedagógico del director en la I.E. “Mariano Melgar Valdiviezo” del distrito de José Leonardo Ortiz se encontró que en un grupo representativo se muestra resultados de insatisfactorio respecto al liderazgo pedagógico del director, seguido de las escalas regular y satisfactorio situación que los rasgos y tipos de liderazgo pedagógico en el director no están bien determinados.

Al evaluar el estado actual del desempeño docente de la I.E. “Mariano Melgar Valdiviezo” del distrito de José Leonardo Ortiz se encontró que la mayoría del grupo alcanzó el nivel satisfactorio esto debido que los docentes toman en cuenta que los resultados del trabajo que despliegan se observa en los resultados de los estudiantes por eso planifican, ejecutan y evalúan y reflexionan sobre los procesos de la enseñanza y aprendizaje,

Al establecer la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente de la I.E. “Mariano Melgar Valdiviezo” del distrito de José Leonardo Ortiz se encontró que se evidencia que existe entre liderazgo pedagógico del director y desempeño docente una correlación moderada con 0,400742603 puntos situación que confirma los resultados en el estado de la cuestión consultada.

VI.- RECOMENDACIONES

A los directivos de la UGEL tener en cuenta que los perfiles y tipos de liderazgo se deben cumplir a cabalidad para que la gestión de las instituciones educativas sean de calidad.

A las autoridades de la UGEL y la Región tener en cuenta que los desempeños docentes son altos de acuerdo al estudio realizado; por cuanto ejecutar otros estudios para realizar comparaciones.

A la comunidad de investigación realizar investigación correlacionales con el fin de determinar la relación en otros espacios.

VII.- REFERENCIAS

- Arana, L. y Coronado, M. (2017). "Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro". Lima, Perú: Universidad Marcelino Champagnat
- Cabrejos, G. (2018). El desempeño profesional docente. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/21023711/EL-DESEMPENO-PROFESIONAL-DEL-DOCENTE>
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (7 ed.). México: McGraw-Hill Interamerica
- Estrada, L. (sf). Desempeño docente. Venezuela: Universidad de Carabobo. Recuperado de: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf
- Hilares, E. (2015). "Relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en el centro de educación técnico productivo La Inmaculada Concepción de Villa el Salvador en el año 2014" Lima Perú: Universidad César Vallejo
- Hogg, M. y Vaughan G. (2012). Psicología Social. Revista Médica Panamericana, 23-33. Recuperado el 5 de Abril de 2018
- Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003) El perfil del educador. Revista ciencias de la Educación, (21) 127-147.
- Graterol, Ch. (2001) Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.
- Lecaros, R. (2017). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. Lima, Perú: Universidad César Vallejo

- Lussier, R., & Achua, C. (2016). Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades (6 ed.). México DF: Cengage Learning Editores. Recuperado de https://issuu.com/cengagelatam/docs/liderazgo_lussier_issuu
- Macahuachi, P. y Gonzales, K. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado – 2016. Perú: Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios. Recuperado de: <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/228/004-1-5-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marcano, A., Trestini, M. (1998) Reajuste del perfil profesional del Licenciado en Educación Mención Comercial, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. Revista Ciencias de la Educación, (15), 152-242.
- Mestanza, S. (2017). Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. San Antonio de Jicamarca, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima metropolitana. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Martínez, G., y Guevara, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. Ra Ximhai. Vol. 11, Núm. 4, julio-diciembre, pp. 113-124. Universidad Autónoma Indígena de México. El Fuerte, México
- Ministerio de Educación (2014). Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela. Lima. Perú. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación. (2017). Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia. Lima Perú: Ilustra Consultores. Recuperado de: <http://www.perueduca.pe/archivos/recursos/2.1.%20Enfoque%20Cr%C3%ADtico%20Reflexivo.pdf>
- Ortiz, A. (2014). El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y José Ceilio del Valle, Municipio del distrito Central.

Honduras: Universidad Pedagógica nacional “ Francisco Morazán”.
Recuperado de: file:///C:/Users/Nery/Downloads/el-liderazgo-pedagogico-en-los-procesos-de-gestion-educativa-en-los-centros-de-educacion-basica-juan-ramon-molina-las-americas-nemecia-portillo-y-jose-cecilio-del-valle-municipio-del-distrito-central.pdf

Perez, J. y Merino, M. (2008) Significado de gestión. Recuperado de
:<https://definicion.de/gestion/>

Perez, J. y Merino, M. (2008) Significado de director. Recuperado de
:<https://definicion.de/director/>

Peroza, W. (2000) Evaluación de las competencias pedagógicas del docente de la I Etapa de la Escuela Básica caso: Enseñanza de la Geometría. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.

Ramos, M (1999) Teorías para educar en valores: Kohlberg, Vygotski, Bandura, Maslow y otros. Revista Ciencias de la Educación, (16), 117-157.

Raxuleu, M. (2014) "Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>

Spranger, E. (1984) El educador nato. Buenos Aires: Kapeluz.

Torres, A. (2017). Modelo de gestión educativa basado en el liderazgo directivo para las instituciones educativas de educación básica regular del distrito de San José - Región Lambayeque. Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo

Zarate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. (Tesis de Postgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3176>

Zgraus (2018). Significado de Liderazgo. Recuperado de:
<https://www.significados.com/liderazgo/>

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

PRESENTACIÓN

Estimado docente le saludo muy atentamente, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre el **DESEMPEÑO DOCENTE** en la institución educativa Mariano Melgar Valdiviezo. La información obtenida es anónima, solo tiene que completar algunos datos personales, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad.

Datos generales de los docentes:

Condición (nombrado contratado)	
Edad	
Sexo	
Tiempo en el magisterio	

INSTRUCCIONES:

Por favor, lea atentamente las proposiciones que se presentan en cada dimensión marcando una X en el número que usted considere teniendo en cuenta lo siguiente:

1. Nunca
2. Pocas veces
3. Muchas veces
4. Siempre

N°	DIMENSIONES / ÍTEMES	Nivel de valoración			
		1	2	3	4
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES				
1.	Demuestro un dominio de conocimientos y comprensión de los rasgos personales, evolutivos, necesidades educativas y socioculturales de los alumnos				
2.	Demuestro que domino conocimientos, conceptos actualizados disciplinares de las áreas curriculares que oriento para planificar los programas, unidades y sesiones.				
3.	Demuestro dominio de conocimientos disciplinares, teorías y práctica pedagógica y didáctica actualizada de las áreas que				

	oriento para planificar los programas, unidades y sesiones. .				
4.	Elaboro la programación y sesiones teniendo en cuenta la realidad de los estudiantes, articulando aprendizajes y rasgos, estrategias y medios que apoyan a los procesos de aprendizaje.				
5.	Selecciono campos temáticos teniendo en cuenta aprendizajes fundamentales que se busca desarrollar en los estudiantes.				
6.	Diseño e implemento con creatividad los procesos de aprendizaje para despertar la curiosidad, interés y compromiso para el logro de aprendizajes planificados.				
7.	Contextualizo teniendo en cuenta los intereses, desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes.				
8.	Elaboro, selecciono y organizo recursos para el soporte de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.				
9.	Diseño la evaluación y reflexión de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en relación con los aprendizajes.				
10.	Diseño la planificación curricular de manera oportuna dando coherencia interna a las partes de los programas, unidades y sesiones para el logro de aprendizajes.				
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1	2	3	4
11.	Construyo relaciones interpersonales con los estudiantes en base a la justicia, confianza, afecto, respeto y colaboración.				
12.	Genero un clima a partir de una comunicación asertiva y empática para construir aprendizajes significativos.				
13.	Oriento mi práctica pedagógica para alcanzar las metas a lograr en los aprendizajes.				
14.	Recojo y tengo en cuenta los saberes previos de los estudiantes comunicando las expectativas de los aprendizajes.				
15.	Genero un ambiente acogedor a la diversidad teniendo en cuenta la práctica de valores como base y oportunidad para el logro de los aprendizajes.				
16.	Involucro la participación activa de los estudiantes en la construcción de los aprendizajes teniendo en cuenta los desempeños y competencias planificadas.				
17.	Genero relaciones de interacción basadas en los valores de respeto, cooperación como soporte de los estudiantes con				

	necesidades especiales.				
18.	Resuelvo dificultades conflictivas a través del diálogo con criterios éticos, normas de convivencia, códigos culturales y estrategias pacíficas.				
19.	Organizo el aula y espacios para dar seguridad, accesibilidad de participación activa para la ejecución de un trabajo pedagógico con atención a la diversidad.				
20.	Aplico recursos y estrategias seleccionadas que facilitan la construcción de un pensamiento crítico y creativo en los aprendizajes.				
	EVALUACIÓN Y REFLEXIÓN DE LOS APRENDIZAJES	1	2	3	4
21.	Evalúo de manera permanente el desarrollo de los procesos en función de la participación de los estudiantes en la construcción de los aprendizajes.				
22.	Realizo la Sistematización de los aprendizajes con el fin de tomar decisiones y realimentar los puntos de manera oportuna.				
23.	Genero la reflexión de las experiencias y dificultades vividas en razón de los aprendizajes logrados.				
24.	Fomento la reflexión para superar experiencias conflictivas de discriminación y exclusión proponiendo actitudes y habilidades para superarlos.				
25.	Realizo un control frecuente de los procesos que se desarrollan, regulando con pertinencia algunos procesos que no se están logrando.				
26.	Los instrumentos elaborados me permiten recoger la información necesaria del avance de los aprendizajes.				
27.	Comunico los resultados de manera oportuna a los estudiantes y a sus padres o tutores.				
28.	Evalúa de manera diferenciada para atender resultados y la diversidad de los estudiantes.				
29.	Brindo oportunidad a los estudiantes que no lograron los desempeños para lograr sus aprendizajes.				
30.	Elaboro una bitácora que me permita reflejar los logros y dificultades de mis estudiantes en función de los desempeños.				
Gracias por tu colaboración					

40 puntos por cada dimensión entre 2 = 20	
Muy satisfactorio	18 - 20
Satisfactorio	15 - 17
Regular	11 - 14
Insatisfactorio	00 – 10

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

PRESENTACIÓN

Estimado docente le saludo muy atentamente, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre liderazgo pedagógico en la institución educativa N° I.E. Mariano Melgar Valdiviezo.

Datos generales de los docentes:

Condición (nombrado contratado)	
Edad	
Sexo	
Tiempo en el magisterio	

INSTRUCCIÓN:

Por favor, lea atentamente las proposiciones que se presentan en cada dimensión marcando una X en el número que usted considere teniendo en cuenta lo siguiente:

1. Nunca
2. Pocas veces
3. Muchas veces
4. Siempre

N°	DIMENSIONES / ITEMES	Nivel de valoración			
		1	2	3	4
	DIMENSIÓN A.1.:CAPACIDAD EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Con qué frecuencia el director de la I.E. Mariano Melgar Valdiviezo:				
1.	¿Promueve y Orienta la realización del diagnóstico del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de los aprendizajes de los estudiantes?				
2.	¿Diseña conjuntamente con los docentes los instrumentos de gestión escolar como el PEI, PAT, RI, etc., teniendo presente en todas ellas las metas de aprendizaje que deben lograr los estudiantes?				
3.	¿Promueve espacios y mecanismos de participación e integración de la comunidad educativa en la toma de decisiones dentro de un clima laboral favorable al trabajo en equipo y un desempeño profesional eficiente?				
4.	¿Maneja asertiva y empáticamente estrategias de prevención y resolución de conflictos, promoviendo su resolución mediante el diálogo, el consenso y la negociación?				
5.	¿Fomenta la participación activa y organizada de las familias para el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes?				
	DIMENSIÓN A.2.:HABILIDAD EN EL MANEJO ADMINISTRATIVO DE LOS RECURSOS EDUCATIVOS				

	Con qué frecuencia el director de la I.E. Mariano Melgar Valdiviezo:				
6.	¿Gestiona ante las instituciones públicas y/o privadas el incremento y/o mejoramiento de la infraestructura y equipamiento y material educativo que demanda la institución educativa?				
7.	¿Difunde entre los docentes y estudiantes los materiales educativos con que cuenta la institución educativa en beneficio de la enseñanza y el aprendizaje?				
8.	¿Monitorea y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase, promoviendo la cultura de buen uso del tiempo, para el logro de las metas de aprendizajes?				
9.	¿Incorpora costos y presupuestos en la planificación institucional orientados a mejorar los aprendizajes de los estudiantes?				
10.	¿Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas (exposiciones, reuniones, paneles, etc.), para hacer público ante la comunidad educativa los resultados de los compromisos de la gestión escolar?				
	DIMENSIÓN A.3.:COMPETENCIA EN LA ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS Con qué frecuencia el director de la I.E. Mariano Melgar Valdiviezo:				
11.	¿Genera oportunidades de capacitación dentro de la institución educativa, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de los docentes?				
12.	¿Organiza espacios y mecanismos de intercambio de experiencias y/o reflexión sobre las prácticas pedagógicas que llevan a cabo los docentes para mejorar el trabajo colaborativo entre los docentes?				
13.	¿Estimula y Apoya a los docentes en la implementación de proyectos de innovación e investigación centrados en los aprendizajes de los estudiantes?				
14.	¿Orienta y promueve el proceso de planificación curricular anual con la participación de todo el equipo docente, organizando a los docentes por grados y/o áreas curriculares?				
15.	¿Realiza observaciones de clase y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos, en función de las metas de aprendizaje y las necesidades de los estudiantes?				
16.	¿Realiza observaciones de clase y orienta a los docentes en el uso efectivo del tiempo, priorizando actividades que en su duración permitan el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes?				
17.	¿Realiza observaciones de clase y orienta a los docentes en el uso de materiales educativos pertinentes con los aprendizajes que se han previsto lograr en las sesiones de clase?				
18.	¿Realiza observaciones de clase y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes teniendo en cuenta criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se han previsto lograr en los estudiantes?				
19.	¿Orienta a los docentes para la comunicación oportuna de los resultados de la evaluación de los aprendizajes a los estudiantes, sus padres y/o apoderados, y también para la implementación de las acciones de mejora?				
20.	Estimula a los docentes que han cumplido su labor durante				

	el año a través de resoluciones u otros premios.				
Gracias por tu colaboración					

DIMENSIÓN	20 puntos por cada dimensión	
· Capacidad en la gestión institucional · Habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos	Muy satisfactorio	18 - 20
	Satisfactorio	15 - 17
	Regular	11 - 14
	Insatisfactorio	00 – 10
DIMENSIÓN	40 puntos por cada dimensión entre 2 = 20	
· Competencia en la orientación de los procesos pedagógicos	Muy satisfactorio	18 - 20
	Satisfactorio	15 - 17
	Regular	11 - 14
	Insatisfactorio	00 – 10

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
I.E. "MARIANO MELGAR VALDIVIEZO" DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO
ORTIZ, CHICLAYO

AUTOR: COLLAZOS VERA, JAMES FELIPE

TÍTULO DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIÓN
Totalmente todos; están muy bien formulados a través de sus dimensiones.	-	El presente instrumento es muy bueno por lo tanto se sugiere aplicar como modelo en los próximos investiga- ciones.

Validado por la doctora: Alicia Alarcón Díez

Especializada : Ciencias de la Educación

Categoría Docente: Principal

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: Doce años

Cargo Actual: Docente de la VSS - UDC.H

Fecha: 11 de Junio 2018


JUEZA - EXPERTA
DNI: 16780289

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
I.E. "MARIANO MELGAR VALDIVIEZO" DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO
ORTIZ, CHICLAYO

AUTOR: COLLAZOS VERA, JAMES FELIPE

TÍTULO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIÓN
Totalmente todos; están muy bien formulados a través de sus dimensiones		El presente instru- mento es muy bueno por lo tanto se sugiere aplicar como modelo en los próximos investiga- ciones.

Validado por la doctora:

Alicia Alarcón Díaz

Especializada :

Ciencias de la Educación

Categoría Docente:

Principal

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: Doce años

Cargo Actual:

Docente de la USS- UDCH.

Fecha: 11 de Junio 2018

JUEZA - EXPERTA
DNI: 16780289.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**TEMA DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
I.E. "MARIANO MELGAR VALDIVIEZO" DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO
ORTIZ, CHICLAYO**

AUTOR: COLLAZOS VERA, JAMES FELIPE

TÍTULO DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIÓN
Las preguntas son totalmente acertadas, redacción y cuestionamiento muy apropiados.	-	Instrumento eficaz en su totalidad, debe ser emulado para los trabajos de investigación posteriores.

Validado por la doctora: Argelia Libertad Tello Domínguez

Especializada : Administración de la Educación

Categoría Docente: Universitaria

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 04-años

Cargo Actual: Docente IDEDON - Pura

Fecha: 12 de Junio 2018


JUEZA – EXPERTA
DNI: 16434281

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
I.E. "MARIANO MELGAR VALDIVIEZO" DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO
ORTIZ, CHICLAYO

AUTOR: COLLAZOS VERA, JAMES FELIPE

TITULO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIÓN
las preguntas son totalmente acertadas, redacción y cuestionamiento muy apropiados.		Instrumento eficaz - en su totalidad, debe ser emulado para los trabajos de investigación posteriores.

Validado por la doctora: Argelia Libertad Tello Domínguez

Especializada : Administración de la Educación

Categoría Docente: Universitaria

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 04-años

Cargo Actual: Docente IDERUM - Priv.

Fecha: 12 de Junio 2018

A. Tello Domínguez
JUEZA - EXPERTA
DNI: 16434281

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
I.E. "MARIANO MELGAR VALDIVIEZO" DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO
ORTIZ, CHICLAYO

AUTOR: COLLAZOS VERA, JAMES FELIPE

TÍTULO DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIÓN
<i>Dimensiones adecuadas e ítems bien formulados.</i>	-	<i>Buen instrumento muy práctico sobre la medición del desempeño docente.</i>

Validado por la magister: Yvonne Esther Escobar Quirós

Especializada : Intervención escolar y liderazgo pedagógico

Categoría Docente: _____

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: _____

Cargo Actual: Subdirectora de I. Educativa

Fecha: 11 junio - 2018



JUEZA - EXPERTA

DNI: 17536210

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
I.E. "MARIANO MELGAR VALDIVIEZO" DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO
ORTIZ, CHICLAYO

AUTOR: COLLAZOS VERA, JAMES FELIPE

TÍTULO DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIÓN
<i>Dimensiones adecuadas e ítems bien formulados</i>		<i>Buen instrumento muy práctico sobre la medición del desempeño docente</i>

Validado por la magister: Lirma Esther Escobar Quing
Especializada : Gestión escolar y liderazgo pedagógico
Categoría Docente: _____
Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: _____
Cargo Actual: Subdirectora de I. Educativa
Fecha: 11 junio - 2018



JUEZA - EXPERTA
DNI: 17536210

ANEXO N° 03

ESTADÍSTICOS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Promueve y orienta la realización del diagnóstico	65,00	45,143	,985	,899
¿Diseña conjuntamente con los docentes los instrumentos	65,00	45,143	,985	,899
¿Promueve espacios y mecanismos de participación	65,00	45,143	,985	,899
¿Maneja asertiva y empáticamente	65,00	45,143	,985	,899
¿Fomenta la participación activa y organizada	65,00	45,143	,985	,899
Gestiona ante las instituciones públicas	65,00	45,143	,985	,899
¿Difunde entre los docentes y estudiantes	65,00	45,143	,985	,899
Monitorea y estimula el cumplimiento	65,00	45,143	,985	,899
Incorpora costos y presupuestos	65,00	45,143	,985	,899
¿Implementa estrategias y mecanismos	65,00	45,143	,985	,899
¿Genera oportunidades de capacitación	65,00	45,143	,985	,899
¿Organiza espacios y mecanismos de intercambio	65,00	45,143	,985	,899
¿ Estimula y apoya a los docentes en la implementación	65,00	45,143	,985	,899

¿Orienta y promueve el proceso de planificación	65,00	45,143	,985	,899
¿ Realiza observaciones de clase y orienta a los docentes en la planificación	66,33	52,238	-,071	,931
¿Realiza observación de clase y orienta a los docentes en el uso efectivo del tiempo	65,13	58,838	-,882	,936
¿Realiza observación de clase y orienta a los docentes en el uso de material educativo	65,00	45,429	,538	,910
¿Realiza observación de clase y orienta a los docentes en el proceso de evaluación	65,60	59,114	-,651	,942
¿Orienta a los docentes para la comunicación oportuna	65,00	45,143	,985	,899
¿Estimula a los docentes que han cumplido su labor durante el año	66,33	52,238	-,071	,931

DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Demuestro un dominio	97,71	28,527	,000	,804
Demuestro que domino conceptos	96,64	26,863	,575	,792
Demuestro dominio de conocimientos disciplinares	95,71	28,527	,000	,804
Elaboro la programación y sesiones	96,57	22,418	,756	,768
Selecciono campos temáticos	96,57	25,648	,243	,808
Diseño e implemento con creatividad	96,79	32,027	-,488	,846
Contextualizo teniendo en cuenta los intereses	97,71	28,527	,000	,804
Elaboro , selecciono y organizo recursos	96,64	26,863	,575	,792
Diseño la evaluación y reflexión	95,71	28,527	,000	,804
Diseño de manera secuencial	96,57	22,418	,756	,768
Construyo relaciones interpersonales	96,64	26,863	,575	,792
Genero un clima a partir de una comunicación asertiva	95,71	28,527	,000	,804
Oriento mi práctica pedagógica	96,64	26,863	,575	,792
Desarrollo mi práctica pedagógica	95,71	28,527	,000	,804
Genero un ambiente acogedor	95,71	28,527	,000	,804
Oriento la construcción de los aprendizajes	96,57	22,418	,756	,768
Genero relaciones de interacción	96,57	25,648	,243	,808

Resuelvo dificultades conflictivas	96,64	26,863	,575	,792
Organizo el aula y espacios dando seguridad	95,71	28,527	,000	,804
Aplico recursos y estrategias	96,64	26,863	,575	,792
evalúo el desarrollo de los procesos	95,71	28,527	,000	,804
La sistematización de los aprendizajes	96,57	22,418	,756	,768
Genero la reflexión de las experiencias	96,57	25,648	,243	,808
Fomento la reflexión	96,64	26,863	,575	,792
Realizo un control frecuente	95,71	28,527	,000	,804
Los instrumentos elaborados	96,64	26,863	,575	,792
Comunico los resultados	95,71	28,527	,000	,804
Evaluó de manera diferenciada	96,57	22,418	,756	,768
Brindo oportunidad a los estudiantes	96,64	26,863	,575	,792
Elaboro una bitácora	95,71	28,527	,000	,804

ANEXO 04

PROCESAMIENTO

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	D1					PUN	D2					PUN	D3										PRO	n/2=
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	3	4	0	4	3	14	3	4	4	2	4	17	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	32	16
2	3	4	3	3	2	15	3	2	3	2	1	11	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	24	12
3	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22	11
4	2	3	2	3	2	12	2	2	4	2	2	12	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	11
5	2	4	2	2	2	12	2	1	3	0	1	7	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	21	11
6	4	3	4	4	4	19	2	2	4	4	3	15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	36	18
7	3	3	4	3	3	16	4	2	4	3	2	15	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	25	13
8	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22	11
9	1	2	2	2	1	8	2	2	3	1	1	9	2	2	1	1	3	3	3	2	2	1	20	10
10	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	19
11	2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19	10
12	2	2	1	1	1	7	2	2	3	1	1	9	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	15	8
13	1	2	1	1	2	7	1	1	4	2	2	10	1	1	1	1	4	4	4	2	2	4	24	12
14	4	4	4	4	4	20	2	3	4	3	2	14	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	24	12
15	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22	11
16	2	3	2	3	2	12	2	2	4	2	2	12	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	11
17	2	4	2	2	2	12	2	1	3	0	1	7	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	21	11
18	4	3	4	4	4	19	2	2	4	4	3	15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	36	18
19	3	3	4	3	3	16	4	2	4	3	2	15	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	25	13
20	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22	11
21	1	2	2	2	1	8	2	2	3	1	1	9	2	2	1	1	3	3	3	2	2	1	20	10
22	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	19
23	2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19	10
24	2	2	1	1	1	7	2	2	3	1	1	9	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	15	8
25	1	2	1	1	2	7	1	1	4	2	2	10	1	1	1	1	4	4	4	2	2	4	24	12
26	4	4	4	4	4	20	2	3	4	3	2	14	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	24	12

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	PREPARACIÓN										PU N	O M	ENSEÑANZA										PU N	O M	EVALUACION Y REFLEXION										PU N	O M		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0			1	1	1	1	1	1	1	2	PU N	O M			2	2	2	2	2	2	2	2	2	3			PU N	O M
1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	15			
2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	0	26	13	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	31	16	3	3	3	4	2	2	3	3	3	1	27	14		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	15	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	33	17	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32	16		
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	19	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	34	17		
5	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	31	16	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36	18	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	30	15		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	20	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	36	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	20		
7	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	33	17	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37	19	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	29	15		
8	3	4	4	4	0	4	4	4	4	3	34	17	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37	19	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	34	17		
9	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	35	18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	19	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	33	17		
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	20		
11	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	29	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	20	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	33	17		
12	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	36	18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	19	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	35	18		
13	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	36	18	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	36	18	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	30	15		
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	20	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35	18	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35	18		
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	15	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	33	17	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32	16		
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	19	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	34	17		
17	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	31	16	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36	18	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	30	15		
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	20	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	36	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	20		
19	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	33	17	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37	19	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	29	15		
20	3	4	4	4	0	4	4	4	4	3	34	17	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37	19	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	34	17		
21	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	35	16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	19	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	33	17		
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	20		
23	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	29	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	20	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	33	17		
24	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	36	18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	19	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	35	18		
25	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	36	18	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	36	18	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	30	15		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	20	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35	18	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35	18		

DOCENTES	CATEGORÍAS							
	PREPARACIÓN		ENSEÑANZA		EVALUACIÓN Y REFLEXIÓN			
	NOTA	ESCALA	NOTA	ESCALA	NOTA	ESCALA	NOTA	ESCALA
1.	16	B	15	B	15	B	15	B
2.	13	R	16	B	14	B	14	B
3.	15	R	17	B	16	B	16	B
4.	16	B	19	MB	17	B	17	B
5.	16	B	18	MB	15	B	16	B
6.	20	MB	18	MB	20	MB	19	MB
7.	17	B	19	MB	15	B	17	B
8.	17	B	19	MB	17	B	18	B
9.	18	MB	19	MB	17	B	18	MB
10.	20	R	20	MB	20	MB	20	MB
11.	15	B	20	MB	17	B	17	B
12.	18	MB	19	MB	18	MB	18	MB
13.	18	MB	18	MB	15	B	17	B
14.	20	MB	18	MB	18	MB	19	MB
15.	15	B	17	B	16	B	16	B
16.	16	B	19	MB	17	B	17	B
17.	16	B	18	MB	15	B	16	B
18.	20	MB	18	MB	20	MB	19	MB
19.	17	B	19	MB	15	R	17	B
20.	17	B	19	MB	17	B	18	B
21.	16	B	19	MB	17	B	17	B
22.	20	MB	20	MB	20	MB	20	MB
23.	15	B	20	MB	17	B	17	B
24.	18	MB	19	MB	18	MB	18	MB
25.	18	MB	18	MB	15	B	17	B
26.	20	MB	18	MB	18	MB	19	MB

LIDERAZGO PEDAGÓGICO

DOCENTES	CATEGORÍAS							
	CAPACIDAD DE GESTIÓN		MANEJO ADMINISTRATIVO		ORIENTACIÓN / PROCESOS			
	NOTA	ESCALA	NOTA	ESCALA	NOTA	ESCALA	NOTA	ESCALA
1.	14	B	17	B	16	B	16	B
2.	15	B	11	R	12	R	13	R
3.	13	R	14	B	11	R	13	R
4.	12	R	12	R	11	R	12	R
5.	12	R	7	D	11	R	10	D
6.	19	MB	15	B	18	MB	17	B
7.	16	B	15	B	13	R	15	B
8.	14	B	14	B	11	R	13	R
9.	8	D	9	D	10	D	9	D
10.	17	R	18	MB	19	MB	18	MB
11.	10	D	12	R	10	D	11	D
12.	7	D	9	D	8	D	8	D
13.	7	D	10	D	12	R	10	D
14.	20	MB	14	B	12	R	15	B
15.	13	R	14	B	11	R	13	R
16.	12	R	12	R	11	R	12	R
17.	12	R	7	D	11	R	10	D
18.	19	MB	15	B	18	MB	17	B
19.	16	B	15	B	13	R	15	B
20.	14	B	14	B	11	R	13	R
21.	8	D	9	D	10	D	9	D
22.	17	B	18	MB	19	MB	18	MB
23.	10	D	12	R	10	D	11	D
24.	7	D	9	D	8	D	8	D
25.	7	D	10	D	12	R	10	D
26.	20	MB	14	B	12	R	15	B



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo James Felipe Collazos Vera, identificado con DNI N° 16689268
egresado de la Escuela Profesional de Post. Grada de la
Universidad César Vallejo, autorizo (☒) , No autorizo (☐) la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño docente
en la I.E. "Mariano Melgar Valdiviezo" del distrito de José
Leonardo Ortiz, Chiclayo"; en el Repositorio
Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el
Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 16689268

FECHA: 11 de agosto del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Juan **Carlos Chero Zurita** asesor del curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación y revisor de la tesis del bachiller: **James Felipe Collazos Vera**, titulada: **Liderazgo Pedagógico del Director y desempeño docente en la I.E. "Mariano Melgar Valdiviezo" del distrito de José Leonardo Ortiz, Chiclayo**, constató que la misma tiene un índice de **similitud del 5%**.

Verificable en el reporte de originalidad del **programa turnitin**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Chiclayo, 03 de agosto del 2018



Mg. Juan Carlos Chero Zurita
Docente asesor de Tesis
D.N.I. 16689094